

АКАДЕМИЧЕСКИЕ КАДРОВЫЕ СТРАТЕГИИ БЕЛОРУССКИХ УНИВЕРСИТЕТОВ

Н. В. Маковская

доктор экономических наук, профессор
Белорусский государственный экономический университет

Т. И. Чегерова

кандидат технических наук, доцент
Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова

В статье представлены результаты научного скрининга современных академических стратегий белорусских университетов. Выявлены основные направления функционирования академических стратегий. Определена роль и значения системы вознаграждений в белорусских университетах. Дана оценка возможности введения академических контрактов.

Ключевые слова: академическая стратегия, университет, преподаватель, заработная плата, контракт, академическая свобода

Введение

Современная система высшего образования в Беларуси переживает этап трансформации, который связан с появлением современных трендов индустриализации. Среди основных направлений такой трансформации следует выделять: неформальное деление вузов на столичные и региональные; реорганизация университетов путем внутреннего объединения подразделений; организация жесткого государственного контроля распределения ресурсов. Первыми образовательными структурами, которые несут все риски такой трансформации, являются региональные университеты, не имеющие ведущих позиций в белорусском образовательном пространстве. Институциональным оформлением трудовых отношений в белорусских университетах является контракт. Но структура и содержание белорусского академического контракта представляется неоптимальными. Это значит, что размер вознаграждения зависит преимущественно от учебной работы, а длительность контрактов (фактически – краткосрочные) не создают позитивных стимулов для преподавателей. Решение проблемы требует либо поиска собственной модели вознаграждения (размер, структура, продолжительность), либо частичного заимствования сложившихся зарубежных институтов в сочетании с модернизацией собственных.

На постсоветском академическом пространстве за последнее время появились альтернативные примеры стимулирования труда, позволяющие существенно повысить результативность труда вузовских работников: (сборник научных статей “Контракты в академическом мире” (под ред. М.М. Юдкевич, М., 2011); работы М.В. Курбатовой, С.Н. Левина, И.Н. Назаровой [1–2; 3], Г.В. Андрущак, М.М. Юдкевич, И. Прахова и др. [4]), в которых дан институциональный анализ содержания и практики заключения контрактов с преподавателями.

Основная часть

Методология исследования

В рамках теории контрактации отдельно выделяют теорию академических контрактов, которая обосновывает взаимосвязи заработной платы и результативности труда работников вуза. По структуре теория академических контрактов состоит из трех направлений:

- размер вознаграждений работников вуза зависит от неблагоприятных эффектов (неправильный отбор, снижение конкуренции и размывание академических стандартов, эффект восприятия, связанный со снижением значимости работы в университете и интереса к ней);
- продолжительность контрактов (бессрочные и срочные) зависит от конъюнктуры рынка образовательных услуг и от результативности труда преподавателей, что позволяет менеджмен-

© Маковская Н. В., 2019

© Чегерова Т. И., 2019

ту вузов увеличивать срочность контрактов. Теория указывает и на то, что срочность контракта не учитывает последствия, среди которых – повышенная тревожность работников, неустойчивость их положения и нежелание отстаивать свою точку зрения, снижение производительности за счет поиска другого рабочего места с большим объемом гарантий. Но длительные и бессрочные контракты несут риск снижения мотивации и производительности работников;

– учет в структуре вознаграждения национально-культурных особенностей конкретной страны и ее трудового законодательства. В этой связи система вознаграждения преподавателей, сложившаяся в большинстве зарубежных вузов, предполагающая высокую долю постоянного вознаграждения, не может быть напрямую использована в Беларуси по причине существования иных требований к заключению трудового договора и иных академических практик.

Академический контракт как инструмент управления человеческими ресурсами высшей школы связан с концепцией когнитивного развития, которая предпринимает попытку обосновать эффективность взаимодействия университетов с преподавателями. При этом под академическим контрактом понимаются “специфические правовые или иные соглашения, которые определяют условия академической занятости” (Юдкевич, 2012. С. 11) [4]. Совершенствование теории академических контрактов не получило в научной концепции эффективного контракта вуза с преподавателем (Я. Кузьминов) [5]. В центре внимания концепции эффективного контракта оказываются не сроки трудового контракта, а размеры относительной заработной платы преподавателей.

Белорусская институциональная среда является специфичной для введения эффективных академических контрактов, так как современные белорусские университеты представляют собой такой социальный институт, который пытается оптимизировать расходы на высшее образование путем сокращения всех материальных расходов и лоббирования бюджетных средств для осуществления образовательной деятельности. Все это ведет к усилению бюрократического давления на вузы и преподавателей и усилению вмешательства государства в их функционирование.

В целях исследования формирования институциональной среды и определения стратегий вознаграждения преподавателей в академическом сообществе Беларуси была сформирована база данных по профессорско-преподавательскому составу белорусских университетов. Такая база данных создана впервые. База данных формировалась на основе экспертного опроса, инструментом которого стала анкета (идея и автором анкеты является д.э.н., проф. Т.Ю. Стукен Россия, Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского), позволяющая дать оценку кадровых стратегий и академическому вознаграждению в Беларуси.

Исследовательская выборка представлена экспертным мнением более 23% профессорско-преподавательского состава белорусских университетов. Охвачены практически все вузы регионов Беларуси (исключение составила Гродненская область). Данное распределение учитывает половой признак респондентов, принявших участие в опросе: мужчины (26%), женщина (74%). Средний возраст преподавателей составил 40–45 лет. Выборкой охвачено больше всего преподавателей, которые проработали в вузе в среднем 15 лет (около 40%) и более 25 лет (20%). Такая представительность выборки по стажу работы позволяет полученные ответы сделать более репрезентативными, в силу того, что преподаватели с таким стажем более адекватно оценивают свое положение в университете и способны давать ответы в относительном сравнении.

Результаты оценки кадровых стратегий белорусских университетов

Оценка стратегии деятельности университета может представлять собой как всесторонний комплексный процесс, так и оценку отдельных элементов по достижению целей. Исследуя эффективность реализации стратегии, необходимо учитывать, насколько она отвечает требованиям внешней среды и ее динамики. Оценка эффективности стратегии может строиться на учете определенных критериев эффективности, а может базироваться на анализе факторов, влияющих на эффективность развития университета. В качестве базового фактора, влияющего на развитие университета, выступают стратегии поведения преподавателей.

В качестве характеристик трудового поведения преподавателей, ориентированных на стратегическое развитие, выделены: результативность, лояльность, вовлеченность, мотивация. Эти характеристики преподавателей используются для обеспечения академических свобод в академическом контракте. К факторам (независимым переменным), формирующим поведения преподавателей отнесены: характеристики работника (бинарные переменные пола, возраста, квалификации, стажа работы, результативности труда).

Оценка результативности. Зависимыми переменными результативности деятельности были определены все виды деятельности, которые выполняют преподаватели (рисунок 1). Построена логит-модель с набором независимых переменных (пол, возраст, стаж работы, наличие ученой степени). Причем, в модели был использован статистический показатель OR (отношение шансов), который позволил описать в численном выражении, то, насколько варианты развития связаны с присутствием (или отсутствием) определенного фактора.

Так, модель позволила оценить следующие параметры:

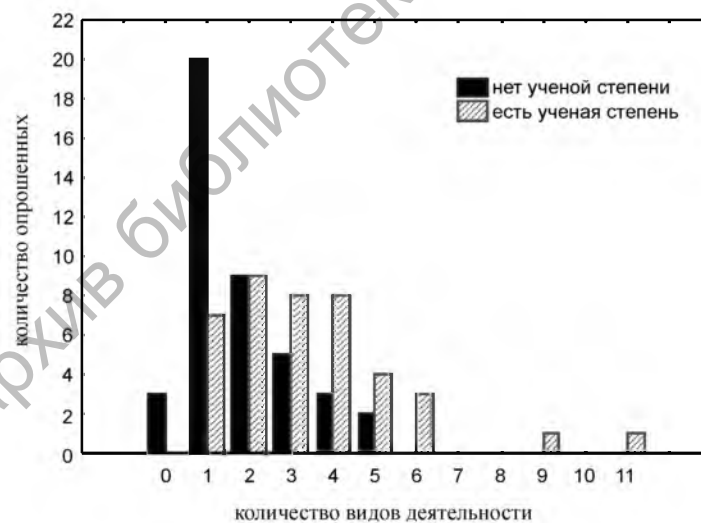
- опубликование статьи в журнале из списка Высшей аттестационной комиссии Республики Беларусь и приравненных к нему списков зависит от возраста преподавателей (-0,76). Чем, старше преподаватели, тем они менее склонны готовить статьи для таких изданий. Но наличие ученой степени положительно связано с количеством статей и ее наличие увеличивает вероятность таких публикаций в 4,3 раза;

- издание учебника, учебного или учебно-методического пособия, наоборот, определяет возраст преподавателя (0,99), чем он старше, тем более вероятно, что такой вид деятельности для него является активным;

- издание монографий определяет наличие ученой степени у преподавателей, вероятность такого рода деятельности в 17 раз выше для преподавателей с ученой степенью;

- такие виды деятельности ИПС, как публикации статей в изданиях, индексируемых в Web of Science и Scopus не связаны ни с одним оцениваемым фактором. Предполагаем, что это связано с тем, что данный вид деятельности не является приоритетным для стратегии университетов Беларуси. Однако участие в индексируемых изданиях в мировой системе высшего образования является главным критерием участия в академических контрактах.

Для того чтобы определить общую результативность работ (суммарное количество всех видов активности) и ее зависимость от факторов было построено уравнение множественной линейной регрессии ($R^2 = 0,17$, $F = 17,52$, $p = 0,000071$), которое выявило только зависимость результатов работ преподавателей от наличия у них ученой степени. Это же подтверждается различием (статистически достоверны $F = 17,53$ $p = 0,000071$) в частотном распределении видов деятельности у преподавателей с научной степенью и без степени (рисунок).



Распределение количества видов работ в группах у преподавателей с научной степенью и без степени.

1. Публикация статьи в изданиях, индексируемых в Web of Science. 2. Публикация статьи в изданиях, индексируемых в Scopus. 3. Публикация статьи в журнале из списка ВАК и приравненных к нему списков. 4. Издание монографии. 5. Издание учебника, учебного или учебно-методического пособия. 6. Выполнение научного проекта в качестве руководителя или исполнителя. 7. Участие в международных проектах. 8. Разработка и реализация дополнительных образовательных программ. 9. Участие в совместных проектах с работодателями. 10. Участие в разработке сетевых образовательных программ. 11. Участие в составе рабочих групп по решению иных задач развития вуза.

Таким образом, ученая степень в вузах Беларуси является главным результирующим фактором, определяющим модель трудового поведения преподавателей университетов.

Оценка лояльности. Под лояльностью понимаем приверженность корпоративным правилам университета, его принципам и традициям. Лояльность предполагает то, что преподавателю нравится университет, и он готов трудиться здесь еще долгое время, оставаясь преданным работником, но при этом, не прилагая лишних усилий. В качестве критериев лояльности использовали: а) мнения преподавателей по поводу их отношения к ситуации, когда преподаватели, занимающие одинаковые должности, имеют разный объем учебной работы на ставку; б) желание преподавателей перейти в другой вуз.

Результат такой оценки следующий:

1) мнения респондентов по поводу их отношения к ситуации, когда преподаватели, занимающие одинаковые должности и имеют разный объем учебной работы на ставку, не выявили определенных зависимостей, характеризующих их лояльность;

2) оценка желания преподавателей перейти в другие университеты показала, что появляется это желание в случаях, когда отсутствуют должные условия для научной деятельности. Отсутствие лояльности связано с тем, что все виды научной работы преподавателей положительно связаны (0,54) с условиями труда для научной деятельности в университете (нет условий, нет лояльности).

Оценка вовлеченности.

Вовлеченность преподавателей – это эмоциональное и интеллектуальное состояние, которое мотивирует их не только результативно выполнять работу, но иметь желание к саморазвитию. Вовлеченность – широко понимаемый социальный процесс, который предполагает адаптацию преподавателей к условиям академической среды, привыкание к академическим свободам, оппортунизм к их ограничению. Вовлеченность позволяет университетам диагностировать отношения преподавателей к своей работе. Чем больше вовлеченность преподавателей, тем выше университетские рейтинги. Косвенная вовлеченность преподавателей может проявляться через их лояльность, через удовлетворенность не только работой в университете, а скорее удовлетворенностью профессией преподавателя.

В качестве зависимых в логит-моделях были использованы несколько переменных:

– ответы на вопросы: “В каких случаях Вы готовы написать одну дополнительную научную статью в год в рецензируемых журналах?” и “В каких случаях, Вы готовы выполнять работу, которая не предусмотрена Вашим трудовым контрактом?”

Значимыми получились коэффициенты регрессии в таком ответе, как “если я получу за эту работу дополнительное вознаграждение”. Такая зависимость положительной оказалась от возраста (0,90) преподавателей и от наличия ученой степени (1,00). Причем, увеличение размера вознаграждения за выполнение дополнительной работы у преподавателей со степенью почти в 3 раза повышает вероятность того, что они будут выполнять эту работу. Таким образом, у преподавателей с научной степенью вовлеченность выше, хотя и связана она только с материальным стимулом;

– ответ на вопрос: “Оцените по пятибалльной шкале, что Вас привлекает в профессии преподавателя?” (1 – абсолютно неважно, 5 – очень важно).

Был использован метод построения множественной линейной регрессии (пошаговое исключение переменных). Значимыми получились коэффициенты регрессии в таких вариантах ответов, как

– размер заработной платы (положительно зависит от стажа работы в университете – чем больше стаж, тем выше размер заработной платы);

– возможность планировать самостоятельно свое рабочее время (академическая свобода): отрицательно зависит (- 0,17) от всех видов работ преподавателей (чем больше объем работ, тем меньше возможности самостоятельно планировать время); отрицательно зависит (-0,44) от возраста преподавателей (чем, моложе преподаватель, тем сложнее планировать свое рабочее время); положительно зависит (0,56) от стажа работы преподавателя в университете;

– возможность заниматься научной деятельностью (академическая свобода): положительно зависит (0,20) от совокупности видов научной деятельности в университете и отрицательно зависит (-0,43) от возраста (чем больше возраст преподавателей, тем меньше желания заниматься научной деятельностью);

- возможность профессионального роста: положительно зависит (0,56) от стажа работы в университете, чем больше стаж, тем больше перспектив карьерного продвижения;
- социальный статус преподавателя: положительно зависит от наличия научной степени (0,76) – чем выше научная степень, тем выше социальный статус;
- длительный отпуск: положительно зависит (0,56) от пола преподавателей (одинаково значимо и для мужчин, и для женщин иметь большой по сроку трудовой отпуск);
- стабильность занятости, официальное трудоустройство и соблюдение трудового законодательства: положительно зависит (0,26) от возраста преподавателей, чем старше сотрудник, тем более необходимо иметь стабильную занятость.

Таким образом, имеем определенную картину вовлеченности преподавателей университетов в Беларуси:

1. Вовлеченность в академическую работу в Беларуси, прежде всего, связана с материальной заинтересованностью преподавателей.
2. Вовлеченность, связанная с приобретением академических свобод, которые предполагает работа в университете, интересна преподавателям с большим стажем работы.
3. Для всех преподавателей важна работа, которая связана с научной деятельностью. Именно такая работа определяет их вовлеченность.
4. В белорусских университетах вовлеченность преподавателей связана с институциональными предпочтениями, которые предполагает академическая среда: стаж работы в университете позволяет строить профессиональную карьеру (причем не зависимо от наличия ученой степени); приобретается социальный статус в обществе по наличию ученой степени; работа в университете обеспечивает самый длительный трудовой отпуск и гарантии занятости.

Оценка стратегий развития университетов с учетом влияния академической системы оплаты труда

Для решения данной задачи были использованы характеристики системы оплаты труда, представленные бинарными переменными, позволяющие оценить связь со стратегией развития (прозрачность системы, периодичность стимулирования, соотношение постоянной и переменной части и др.). Были построены регрессионные модели, позволяющие выявить зависимость трудового поведения работников (результативность, лояльность, вовлеченность, мотивация (зависимые переменные)), от ряда факторов (независимых переменных), связанных с оплатой труда. В качестве независимых переменных были использованы ответы на следующие вопросы: “Какие из перечисленных приоритетов характерны для стратегии вашего вуза? Как Вы считаете, Ваша деятельность влияет на достижение вузом стратегически важных показателей? Насколько, по Вашему мнению, размер Вашей заработной платы зависит от Вашего участия в достижении стратегически важных показателей развития вашего вуза? Укажите, пожалуйста, какие виды выплат и как часто Вы получаете? Насколько понятна для вас система стимулирования, существующая в вузе? Если всю Вашу зарплату принять за 100%, то какую часть составляет оклад (постоянная часть заработной платы)?”.

Были построены несколько моделей множественной линейной регрессии с использованием пошагового метода исключения переменных. В результате это позволило оценить связь системы оплаты труда со стратегией развития университетов в Беларуси. Такая оценка была связана с пониманием того, как и при каких условиях преподаватели будут задумываться о переходе в другой университет. В результате: во-первых, такое решение будет принято в случае, если на данном месте работы отсутствует комплексная выплата по результатам деятельности (коэфф. -0,76 / OR 0,04). Наличие комплексной выплаты по результатам деятельности снижает вероятность того, что респондент будет искать более выгодную работу; во-вторых, преподаватели будут задумываться о переходе на работу в другой университет из-за меньшей трудовой нагрузки при той же оплате труда.

Заключение

Оценка и анализ академических кадровых стратегий в университетах Беларуси в целях ответа на вопрос: “Возможен ли эффективный академический контракт в рамках функционирования белорусских университетов, исходя из стратегий развития вузов?” не позволяет дать однозначного ответа. Причины этого в следующем:

– во-первых, в академической среде Беларуси в целом не выполняются требования эффективного контракта, связанные с необходимостью публикации статей в изданиях, индексируемых в Web of Science и Scopus. Данный вид академической деятельности не является приоритетным для стратегии университетов Беларуси;

– во-вторых, академическая активность в Беларуси в большей мере определена возрастом преподавателей и наличием у них ученой степени. Эти факторы являются определяющим в моделях трудового поведения преподавателей университетов;

– в-третьих, преподаватели университетов эффективность академических контрактов понимают исключительно через сохранение академических свобод, рост оплаты труда за каждый вид академической деятельности, социальный статус преподавателя. Вовлеченность в академическую среду для преподавателей связана с их материальной заинтересованностью.

Таким образом, белорусская академическая среда делает первые попытки формирования новых моделей трудового поведения, позволяющих систему высшего образования трансформировать по институциональным направлениям введения эффективных академических контрактов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Курбатова, М. В. Эффективный контракт в вузе: от теоретической концепции к реальному изменению положения преподавателя / М. В. Курбатова // Научные труды ДонНТУ. Серия: экономическая. – 2013. – № 3(45) – С. 41–50.
2. Юдкевич, М. М. Основы теории контрактов : учеб. пособие / М. М. Юдкевич, Е. А. Подколзина, А. Ю. Рябинина ; под общ. ред. Я. И. Кузьминова. – Москва : ГУ ВШЭ, 2002. – 352 с.
3. Курбатова, М. В. Эффективный контракт в системе высшего образования РФ: теоретические подходы и особенности институционального проектирования / М. В. Курбатова, С. Н. Левин // Journal of institutional studies (Журнал институциональных исследований), 2013. – Т. 5. – № 1. – С. 55–80.
4. Как платят профессорам? Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов / под ред. Ф. Альтбаха, Л. Райсберг, М. Юдкевич, Г. Андрущак, И. Пачеко ; пер. с англ. Е. В. Сивак / под науч. ред. М. М. Юдкевич; Нац. Исслед. ун-т “Высшая школа экономики”. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 439 с.
5. Кузьминов, Я. Академическое сообщество и академические контракты: вызовы и ответы последнего времени / Я. Кузьминов // Контракты в академическом мире [Текст] / сост. и науч. ред. М. М. Юдкевич ; Нац. исслед. ун-т “Высшая школа экономики”. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. – С. 13–30.

Поступила в редакцию 15.01.2019 г.

Контакты: maknata@mail.ru (Маковская Наталья Владимировна)

chegerova@msu.by (Чегерова Татьяна Ивановна)

Maikovskaya N., Chegerova T. ACADEMIC PERSONNEL STRATEGIES OF BELARUSIAN UNIVERSITIES.

The article presents the results of the scientific screening of modern academic strategies of Belarusian universities. The main directions of academic strategies functioning are revealed. The role and importance of the remuneration system in Belarusian universities are defined. The possibility of introducing academic contracts is assessed.

Keywords: academic strategy, university, teacher, salary, contract, academic freedom.